

# 博士学位論文審査要旨

2018年7月11日

論文題目： 社会福祉施設における人材育成システムの基礎的研究  
—児童養護施設における取り組みを通して—

学位申請者： 岡本 晴美

審査委員：

主査： 社会学研究科 教授 空閑 浩人

副査： 社会学研究科 教授 黒木 保博

副査： 佛教大学社会福祉学部 教授 岡村 正幸

要旨：

本研究の目的は、社会福祉施設における人材育成を職場環境という点から捉え直し、職員間の人間関係を含む職場環境の改善をも視野に入れた包括的な人材育成システムを構築することにある。この目的に沿って、本論文では、入職した職員をその施設で育てるという、職場内における人材育成に焦点化し、考察を行っている。それは、いかに職員個々人が高い専門性を有していたとしても、それを発揮する職場環境を構成する職員同士の関係が脆弱で、相互にサポートイブでなければ、個々の専門性は活かされず、職員同士が連携・協働して創造的な支援を実践することも困難となるという考えに基づくものである。

このような問題意識のもとに、本論文では、職員間の相互の信頼に基づく良好な関係形成と、職員の専門性の形成・継承を同時に実現する仕組みとして、〈循環的〉人材育成システムの構築を試みている。このシステムは、人材育成のなかに職員関係の形成や変容を位置づけた包括的な仕組みであるという点に特徴がある。論文中では、社会福祉施設が抱える人材育成上の課題として、①職員の間関係の形成・変容を含む職場環境のあり方からの検討が必要であること、②人材育成を重要課題として位置づけながらも育成方法が未確立であるということ、③人材育成を実現するための育成の担い手が育っていないということの3つを挙げており、本システムはこれらの課題を同時に解決することをめざしている。具体的には、社会福祉施設における人材育成の方法論を確立しながら、支援の担い手である職員を育てるプロセスそのものが、職員間の関係性を含めた職場環境の変革につながる仕組みであり、加えて、変化し進化する職場環境そのものが、人材育成のさまざまな取り組みを効果的に行うことを支えるものになるといった、双方の相乗効果が期待できる仕組みとして提示されている。

本研究の方法としては、協力施設（児童養護施設）と協働関係を結び、当該施設の人材育成に筆者が実際に関与しながら、職員を育てる仕組みを検討し、構築するという、アクションリサーチを研究方法として採用している。第三者である筆者が関与し、当該施設の職員とともに職場環境や人材育成のあり方の変革に向けて取り組んだ、そのプロセス自体にも本研究の意義があったと言える。

一方で本研究は、一箇所の児童養護施設での事例を対象としたものであり、当該施設の特徴や固有性に影響を受けるという限界をもっていることは否めない。したがって、他の児童養護施設、さらに他の社会福祉領域への汎用可能性については、今後の課題として検討する必要がある。また、昨今の福祉人材育成をめぐる状況もふまえ、施設内や職場内の研修だけでなく、外部研修（各種職能団体や施設協議会等による研修プログラム）を、各施設や事業所の職場内研修における人

材育成の取り組みと、いかに連動させるかについての検討が求められるが、この点についても課題として残されている。

しかしながら、このような課題が残るとしても、本論文で示された社会福祉施設における人材育成システムは、職員間の関係性の形成や変容をふまえた職場環境づくりを視野に入れ、職員個々人、そして、職員集団、組織のさらなる成長を促進することで職員の専門性および提供する支援の質を向上させるという点で、他の社会福祉施設等において貢献し得る可能性を有していると考えられる。

よって、本論文は、博士（社会福祉学）（同志社大学）の学位論文として十分な価値を有するものと認められる。

## 総合試験結果の要旨

2018年7月11日

論文題目： 社会福祉施設における人材育成システムの基礎的研究  
—児童養護施設における取り組みを通して—

学位申請者： 岡本 晴美

審査委員：

主査： 社会学研究科 教授 空閑 浩人

副査： 社会学研究科 教授 黒木 保博

副査： 佛教大学 社会福祉学部教授 岡村 正幸

要 旨：

2018年7月11日（水）12時30分から13時30分の1時間にわたり、語学試験（英語）を実施した。また、13時45分から15時15分にかけて、申請者による公開学術講演会を臨光館208教室で行った。さらに、15時30分から16時30分の1時間、上記審査委員による口頭試問を行った。

語学試験（英語）においては、博士学位取得者に相応しい語学力を有していることが確認された。公開学術講演会では、申請者は提出された博士学位申請論文について、その内容を的確に説明し、本研究の意義や独自性について主張することができた。また、講演会出席者からの質問に対しても真摯にかつ適切に応答することができた。口頭試問では、審査委員からの学位申請論文の内容および、専門分野（社会福祉学）に関する質疑応答を通して、博士学位取得者に相応しい能力と知識を有していることが確認された。

以上のことから、総合試験の結果は合格であると認める。

# 博士學位論文要旨

論文題目： 社会福祉施設における人材育成システムの基礎的研究  
一児童養護施設における取り組みを通して一

氏名： 岡本 晴美

## 要旨：

本研究の目的は、社会福祉施設における人材育成を職場環境という点から捉え直し、人間関係を含む職場環境の改善も視野に入れた包括的な人材育成システムを構築することにある。その際、入職職員をその施設のなかで育てるという職場内における人材育成に焦点化し考察を行う。職場内に焦点化するからこそ、職場環境が重要となる。いかに職員個々人が高い専門性を有していたとしても、それを発揮する職場環境を構成する職員関係が脆弱でサポートティブでなければ、個々の専門性は活かされず、お互いから何かを学ぶことも、連携して創造的な支援を紡ぎだすことも困難となる。

しかしながら、人材育成に課題を抱える社会福祉施設の管理職は、「人材育成の前に、職員関係を良好にしなければならぬ」と優先順位は、人材育成よりも職員間の関係調整にあると捉えている場合も少なくない。特に職員関係に起因する離職により、人材確保に奔走している施設はなおさらのことである。しかし、不足する人材を瀬戸際で食い止めながらの余裕のない状態では、他者への配慮が生まれる余地は少なく、職員関係の調整は滞る。

このような問題意識のもとに、本研究では職員間の相互信頼にもとづく良好な関係形成と職員の専門性の形成・継承を同時に実現する仕組みとして、〈循環的〉人材育成システムの構築を試みた。このシステムは、職員間の関係調整を行ったうえでの人材育成ではなく、また、人材育成を専門性の形成や向上といった狭い意味のみで捉えるのでもなく、人材育成のなかに職員関係の形成や変容を位置づけた包括的な仕組みである点に特徴がある。

そして、当該システムでは、社会福祉施設が抱える人材育成上の3つの課題の解決をそれぞれ単独ではなく、同時に解決することをめざした。その課題とは、①職員の間関係の形成・変容を含む職場環境のあり方からの検討が必要であること、②人材育成を重要課題として位置づけながらも育成方法が未確立であるということ、③人材育成を実現するための育成の担い手が育っていない、という3つである。これら3つの課題を包括的に解決する仕組みとは、人材育成の方法論を確立しながら担い手を育てる、そのプロセスそのものが、職員間の関係性を含めた職場環境の変革につながる仕組みである。そして、また、変化し進化しつつある職場環境そのものが、人材育成のさまざまな取り組みを効果的に行うことを支えるものとなるといった、相乗効果が期待できる仕組みである。

本論文は、大きく以下のような構成となっている。

序章：問題の所在と研究の意義

第Ⅰ部：社会福祉施設における〈循環的〉人材育成システムの構築の試み

第Ⅱ部：社会福祉施設における〈循環的〉人材育成システムの適用と効果の検証

終章：今後の課題と展望

まず、序章では、社会福祉現場が抱える人材育成上の課題をふまえ、職場内における人材育成に焦点化する意義を示す。人が育つためには、育つための土壌となる職場環境が必要であり、その職場環境を構成する職員間の関係の質が問われることになる。そのため、職場内に焦点化した人材育成システムの構築が意味をなすことになる。

つづく、第Ⅰ部、第Ⅱ部では、まず、本論文で提示する社会福祉施設における〈循環的〉人材

育成システムの構築の背景や理論的な基盤を明らかにしたうえで、当該システムの社会福祉施設における適用可能性について、協力施設での導入を試み、効果の検証によりシステムの妥当性を示す。

第Ⅰ部では、社会福祉施設における人材育成を概観し、その課題を整理する。一言でその課題を述べるならば、社会福祉現場のなかでも特に入所型の施設では、職員の離職が深刻な問題としてあり、そのことによって現場で必要とされる職員の専門性が蓄積されないといった困難を抱えている。現場は限られた職員数で支援することを求められるために多忙を極め、新人職員を育てる余裕もないといった、職員の離職と専門性の形成・継承という相補的な関係にある人材育成上の課題を抱えつつけている。そこで、本研究では、職員が職場への所属意識を醸成し職場に定着することによって、みずからの専門性を形成し、職員間で継承するシステムづくりを視野に入れている。

本研究で構築を試みる職場内における〈循環的〉人材育成システムの特徴を示す〈循環〉とは、学び・実践・人の3つの要素が有機的に循環することを意味している。すなわち、学んだことを日々の実践に結びつける〈学びと実践の循環〉、学んだ人が他者の学びを支援する〈人の循環〉であり、これら3つの要素がおのおの連動しながら循環する。

第Ⅱ部では、構築を試みた当該人材育成システムを協力施設である児童養護施設において導入した経緯とその効果を論じる。協力施設における人材育成体系の見直しを行い、既存の研修プログラムを活かしながら、新たにプログラム化を試みた集合研修において、学び・実践・人の3つの〈循環〉を備えた人材育成システムの効果の検証を試みる。

本研究では、協力施設と協働関係を結び、当該施設の人材育成に実際に関与しながら構築するという、アクションリサーチを研究方法として採用した。アクションリサーチとは、現実の課題に対して、その改善のために現場の対象者と研究者が協働して実践と研究を行っていくものである。

職場内における人材育成を考えた場合、その関係性の良否にかかわらず、職場内の人間関係に関与することになる。職場といった集団の場における人間関係の形成や変容を試みる場合には、集団で変容や変革に向けた取り組みを実行する必要がある。しかしながら、日常をともにすることによって、職場内の人間関係におけるコミュニケーション・パターンである思考や行動パターンは、ある程度、固定化されるがゆえに、当事者間で変容を試みるのは容易ではない。したがって、そこにアクションリサーチとして第三者である研究者が関与し、当事者とともに変革に向けて取り組むことに意義があると考えられる。

当該システムを導入した教育効果については、職員を対象としたアンケートおよびインタビュー調査にもとづき考察を行うが、この検証も協力施設との協働で行うアクションリサーチの一環であり、システムの継続的な改善活動に向けた取り組みとして位置づけられる。当該システムの導入により求められるのは、人材育成の取り組みを通して学んだことを、職員が日常の実践に活かすことである。よって、当該システムの有効性といった場合には、このシステムの導入によってめざす職員間の関係性や支援の質向上において、このプロセスがどれだけ機能したかを示すことが必要となる。そのためには、この実践プロセスに携わった当事者である職員自身が、みずからの変化や成長を実感できたかどうか、また、客観的な立場で職員の様子を間近で見ることができる管理職が、システム導入後の職員の変化や成長をどのように捉えたかということも、システムの有効性を示す重要なデータとなり得ると考える。なぜなら、当該施設の人材育成システムを運用する当事者である職員が、そのシステムの有効性を実感できなければ、今後の継続的なシステムの改善活動に対する職員自身の関与を期待することはできず、システムの維持そのものが困難となる。したがって、当該システムの有効性は、職員自身の変化や成長、仲間である他の職員の変化や成長の様子を、職員の「語り」として表現された言葉のなかから、丁寧に忠実に拾い上げていくことで見えてくると考える。

終章では、本研究における残された課題と今後の展望について論じる。本研究で試みたアクションリサーチによる〈循環的〉人材育成システムの導入は、一児童養護施設での事例であり、当該施設の固有性を免れないという限界をもっている。よって、他の児童養護施設、さらに他の社会福祉領域への汎用可能性については、今後、検討する必要がある。また、施設規模や生活単位の小規模化など、昨今の社会福祉施設をめぐる状況もふまえ、今後は、外部研修を職場研修における人材育成の取り組みと連動させることが求められると考えるが、この点についても課題として残されている。

とはいえ、当該システムは、職員間の関係性の形成や変容をふまえた職場環境づくりを視野に入れ、関係の質を高めるために、固定化された見方や考え方から職員を解放し、職員個人、そして、職員集団、組織のさらなる成長を促進することで職員の専門性および提供する支援の質を向上させるという点で、他の社会福祉施設等において貢献し得る可能性を有していると考える。

つまり、人が育つプロセスには、これまでの見方や考え方、みずからの「とらわれ」から自由になることが必要となる。くり返される日常生活のなかで、いつしか、みずからの見方や考え方、枠組みは固定化され、それ以外の可能性を排除しがちとなる。利用者の生活を支援するとは、利用者の生活の枠組みを拡げ、選択肢を増やし、生活における関係性の変容を行っていくことであると考え。そうであるならば、それを担う職員には、みずからの固定化された見方や考え方を柔軟につくり変えながら、新たな関係性を利用者とともに創造していくことが求められる。この営みが、求められる社会福祉専門職の専門性であり、職員が専門職としての自分に誇りをもち、日々の実践にやりがいを感じながら、ともに働く仲間とともにいきいきと実践する基盤になると考える。

今後は、引きつづき、協力施設である児童養護施設における人材育成の取り組みに対する継続的な改善活動に従事するとともに、上記のことをふまえ、まずは、外部研修と職場内の人材育成とを連動させる課題について、当該システムの〈循環〉という仕組みの適用可能性を探りつつ、今後の展開として、新たな協働関係のもとで取り組んでいきたい。